

Сучасні проблеми економіки і підприємництво. Випуск 19; 2017

УДК 338.31

JEL classification: E24

Погребняк А.Ю.

к.е.н., ст.викладач ФММ КПІ ім. Ігоря Сікорського

Рубцов А.М.

студент ФММ КПІ ім. Ігоря Сікорського

КОМПЛЕКС ЗАХОДІВ З УДОСКОНАЛЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

У статті узагальнено теоретичні засади продуктивності та розроблено методичні рекомендації і заходи щодо удосконалення підвищення продуктивності праці робітників на підприємстві.

Визначено, що розробка конкретної програми розвитку трудового потенціалу, яка повинна забезпечити ефективне управління продуктивністю праці залежить від чинників виробничої діяльності підприємства, які сприяють зміні показника продуктивності. Запропоновано стратегію кадрової політики невеликого підприємства, яка допоможе підвищити продуктивність праці.

Доведено, що кожне підприємство обирає свою стратегію підвищення продуктивності праці, виходячи з наявних можливостей, але найбільший ефект буде досягнутий завдяки реалізації заходів одразу по всім напрямам.

Ключові слова: продуктивність праці, чинники, компетенції, стратегія, ефективне управління.

Постановка проблеми. Питання підвищення продуктивності праці є одним з першочергових і дуже важливих в умовах сучасної економічної ситуації в країні. Саме від зростання продуктивності праці персоналу та робітників залежать якість і обсяги випуску продукції на підприємстві, чисельність працівників, рівень заробітної плати, фінансовий результат та інші показники діяльності. Тому вивчення даного питання є безумовно актуальним за сучасних умов господарювання.

На сьогоднішній день у різного роду періодичних виданнях та ЗМІ значну увагу приділяють дослідженню продуктивності праці як чинника зростання ефективності будь-якого підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Напрями підвищення продуктивності праці завжди були і залишаються предметом дослідження багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених. Серед них можна виділити наступних особистостей: Л. Портер, Т. Тейлор, Д. Аткинсон, Г. Хекхаузен, Е. Лоулер, Б. Дашель, А. К. Ірвін, А. В. Каліна, Л.С. Вигодський, В. П. Сладкевич, А. Я. Кібанов. У наукових працях дослідників розкриті підходи щодо напрямів зростання продуктивності праці та її оцінки, сформовані думки про чинники та фактори підвищення

продуктивності праці та проведено аналіз показників продуктивності по різних галузях.

Метою статті є узагальнення теоретичних засад продуктивності та розробка методичних рекомендацій і заходів щодо удосконалення підвищення продуктивності праці робітників на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Продуктивність праці на підприємстві вважається динамічним показником, який піддається впливу низці факторів та відіграє значну роль серед показників ефективності суспільного виробництва. Застосовуючи цей показник ми можемо оцінити ефективність робіт як всього персоналу так і окремого його працівника. Тому перед власниками та керівниками підприємств завжди постає питання щодо пошуку шляхів підвищення показника продуктивності.

Кожне підприємство розробляє конкретну програму розвитку трудового потенціалу, яка повинна забезпечити ефективне управління продуктивністю праці. Її розробка певною мірою залежить від чинників виробничої діяльності підприємства, які сприяють зміні показника продуктивності. Умовно ці чинники можна поділити на внутрішні та зовнішні.

Внутрішніми чинниками вважаються ті, на які підприємство може самостійно впливати. Наприклад, продукція, її якісні властивості, виробниче обладнання, матеріали, з яких виготовляється продукція, персонал та організація його праці тощо.

Зовнішні чинники, у свою чергу, знаходяться поза зоною контролю підприємства. Це насамперед такі загальнодержавні та економічні фактори, як політика, закони та підзаконні акти, ринкова інфраструктура, глобальні зміни в суспільстві, рівень забезпеченості природними ресурсами, економічна інтеграція тощо.

Враховуючи те, що підприємство не має компетенції законними способами впливати на зовнішні чинники, значну увагу необхідно приділити зміцненню саме внутрішніх факторів. Вивчення характеру їх впливу дає оцінку наявних резервів зростання продуктивності праці та потенційну можливість їх мобілізації.

Необхідно також пам'ятати, що як правило заходи по підвищенню продуктивності праці пов'язані з понесенням значних фінансових витрат – на підвищення заробітної плати, на купівлю сучасного устаткування, на наукові дослідження та розробки або на підвищення кваліфікації працівників. Тому вибір заходів та напрямів удосконалення продуктивності на будь-якому підприємстві буде складатися виходячи з його матеріального стану та наявних можливостей. Ґрунтовне володіння внутрішніми та зовнішніми чинниками впливу і наявність вільних коштів, які можна витратити на удосконалення дає можливість обрати найкращий варіант зростання продуктивності праці і стратегію організації діяльності на тривалий період.

Напрями щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві прийнято поділяти на три основні групи:

- організаційно-економічні;
- матеріально-технічні;
- соціально-економічні.

Організаційно-економічні чинники підвищення продуктивності праці включають якісні зміни в організації виробництва, праці та управління.

У сфері організації виробництва заходи можуть бути спрямовані на вибір територіального розміщення підприємства, забезпечення підприємства транспортними зв'язками, вдосконалення матеріального постачання, швидкого ремонтного обслуговування, спеціалізації та кооперації підприємств. Отже, ці заходи повинні виконувати задачі створення територіальних органів управління підприємством та координацію його роботи як всередині країни, так і закордоном.

Прогресивні зміни у сфері організації управління також передбачають проведення певних заходів: створення дієвої та економічної структури управління, забезпечення підрозділів підприємства кваліфікованими фахівцями і керівниками, здійснення ретельного контролю за показниками реалізації продукції, виробництвом та інше.

Першочерговими заходами організаційно-економічних перетворень усередині підприємства можуть бути наступні:

1. Організаційно-технічна підготовка виробництва.

2. Своєчасні впровадження нових технологій

3. Забезпечення безперебійної роботи устаткування завдяки своєчасним поточним ремонтам.

4. Оптимізація матеріально-транспортних потоків та організація своєчасного матеріального постачання цехів.

Важливе місце в системі організаційних чинників займає організація праці. Можна підкреслити її тісний взаємозв'язок з організацією виробництва. Основні заходи з удосконалення організації праці можна переглянути на рис. 1.

Як ми бачимо, всі організаційно-економічні чинники пов'язані між собою трьома взаємодоповнюючими компонентами – організацією праці, управління та виробництва. Застосування цих компонентів не в повному складі буде помітним та відобразиться на використанні робочого часу. Даний екстенсивний показник надалі вплине продуктивність праці підприємства. Тож, недоліки в організації виробництва і праці тягнуть за собою втрати часу, що за інших сталих умов тільки знизить продуктивність праці.

Матеріально-технічні чинники стосуються впровадження нововведень у технологію виробництва та виробниче обладнання, що забезпечують зростання технічної озброєності праці завдяки НТП. Серед цих чинників можна виділити основні заходи, що забезпечать підвищення продуктивності праці на підприємстві:

1. Перехід до механізації або автоматизації виробництва
2. Електрифікація виробництва
3. Зменшення матеріаломісткості продукції
4. Хімізація виробництва(даний захід прийнято використовувати у сільському господарстві)
5. Підвищення потужності машин і устаткування шляхом модернізації старого або закупівлі нового сучасного обладнання з кращими технічними показниками.
6. Розробка нових технологій виробництва товару, що може забезпечити скорочення живої праці.



Рис. 1. Організація праці та її удосконалення

Переходячи до третьої групи факторів – соціально-психологічних, можна відмітити, що саме на них підприємства звертають найменше уваги. Адже більшість керівників вважають, що головним стимулом є заробітна плата. Але на практиці все набагато складніше. Отримуючи завдяки роботі тільки заробітну плату, у людини не виникає бажання вдосконалювати свою працю.

Основними заходами покращення соціально-економічних факторів є наступні:

- Покращення умов і характеру праці;
- Підвищення виробничої кваліфікації;
- Підвищення освітнього рівня працівників.

У наш час майже всі підприємства наймають на роботу тільки за наявності закінченої вищої освіти. Після цього працівник повністю занурюється в роботу і майже не навчається. Проте ніщо не стоїть на місці. Нові ідеї та теорії вдосконалення виробництва народжуються щоденно. Тому, попри наявність вищої освіти, кожний працівник потребує постійного розвитку та вдосконалення наявних знань. Це можна вирішити шляхом відвідування різноманітних тренінгів та курсів підвищення

кваліфікації. Звісно, не всі підприємства мають фінансові можливості на самостійну організацію таких заходів та запрошення кваліфікованих спеціалістів. Але потрібно пам'ятати, що вільні ресурси інвестовані сьогодні у працівників, принесуть більші доходи у майбутньому за рахунок покращення якості або збільшення обсягів продукції.

Не потрібно також забувати про те, що після ряду тренінгів робітник з новими знаннями може піти на інше, більш привабливе по заробітній платі, підприємство. Для уникнення цієї ситуації рекомендовано укладати трудові контракти, які не допустять таких обставин.

Крім контрактів та договорів утримати висококваліфікований персонал на підприємстві допоможуть внутрішні пільги:

- Доплата за стаж роботи;
- Преміювання;
- Страхування за кошти підприємства;
- Відшкодування витрат на проїзд до роботи і назад;
- Надання безвідсоткових позик;
- Наявність їдальні з пільговими цінами;
- Продаж продукції по собівартості або значній знижці
- Збільшення тривалості відпустки за досягнення успіхів в роботі.

Всім працівникам будь-якого підприємства до вподоби почувати себе зручно та комфортно на роботі. Якщо такої атмосфери не спостерігається, то вони прагнуть швидше покинути робоче місце або поспілкуватися з колегами, що у разі зменшує продуктивність. Для підвищення цього показника необхідно створювати умови, які допоможуть працівникам насолоджуватися робочим часом. Якщо людина знаходиться в оточенні доброзичливого колективу і їй комфортно, то праця буде проходити набагато приємніше.

Для максимального використання можливостей працівника роботодавець повинен заохотити його до праці та показати, що із ростом обсягів виробництва буде покращуватися становище кожної людини на підприємстві. Все це досягається механізмами мотиву, стимулу та спонукання до трудової діяльності.

Враховуючи, що для більшості працівників найбільшою потребою є гроші, то досягти підвищення продуктивності праці можна по такій схемі:

1. Підрахувати продуктивність праці кожного робітника в кінці місяця
2. Підбити підсумок за квартал
3. Обрати кращого працівника за період
4. Виділити грошову премію або путівку на відпочинок кращому працівнику.

Прибуток, отриманий від подібних заходів, буде набагато перевищувати витрати на преміювання. Продуктивність праці збільшиться в цілому, тому що кожний буде намагатися стати кращим, а кошти буду витрачені тільки на одного працівника.

Отже, побудуємо стратегію кадрової політики невеликого підприємства, яка допоможе підвищити продуктивність праці:

- Спочатку укладаємо контракт з новим працівником
- Робітник збільшує обсяги виробництва завдяки своїм знанням отриманим у ВНЗ.
- Відправляємо працівника на спеціалізовані тренінги та курси підвищення кваліфікації, що у подальшому дає змогу також збільшити обсяги виробництва.
- Покращуємо умови праці
- Використовуємо методи мотивації, запроваджуючи систему преміювання завдяки чому продуктивність праці всіх працівників знову зростає.

Висновки. Управління продуктивністю праці працівників та розробка заходів по її збільшенню – обов’язкове комплексне завдання, яке важливе для підприємства будь-якої сфери діяльності. Впровадження цих заходів залежить від скоординованої і грамотної роботи керівників та менеджерів на всіх етапах. Існує дуже багато напрямів підвищення продуктивності праці – від модернізації устаткування до мотивації працівників. Кожне підприємство обирає свою стратегію підвищення продуктивності праці, виходячи з наявних можливостей, але найбільший ефект буде досягнутий завдяки реалізації заходів одразу по всім напрямам.

Список використаних джерел

1. Агнарсон, С. О совокупной производительности / С. Агнарсон // Труд за рубежом. – 2010. – №3.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
3. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
4. Семикіна М. В. Трудоресурсне забезпечення регіонів: вибір пріоритетів розвитку / Семикіна М.В., Пустовіт М.В. // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т.2. – К. : КНЕУ, 2012. – С.370 -379.
5. Шамрай Л. В. Совершенствование управления производительностью труда на предприятии: автореферат дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Поволжская академия государственной службы им. П.А. Столыпина. – Волгоград, 2009. – 21 с.

Погребняк А.Ю.

к.э.н., ст.преподаватель КПИ им. Игоря Сикорского

Рубцов А.Н.

студент ФММ КПИ им. Игоря Сикорского

КОМПЛЕКС МЕР ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

В статье обобщены теоретические основы производительности и разработаны методические рекомендации и мероприятия по

совершенствованию повышение производительности труда рабочих на предприятии.

Определено, что разработка конкретной программы развития трудового потенциала, которая должна обеспечить эффективное управление производительностью труда зависит от факторов производственной деятельности, способствующие изменению показателя производительности. Предложена стратегия кадровой политики небольшого предприятия, поможет повысить производительность труда.

Доказано, что каждое предприятие выбирает свою стратегию повышения производительности труда, исходя из имеющихся возможностей, но наибольший эффект будет достигнут благодаря реализации мероприятий сразу по всем направлениям.

Ключевые слова: производительность труда, факторы, компетенции, стратегия, эффективное управление.

Pogrebnyak A.J.

PhD, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute

Rubtsov A.M.

FMM student of Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute

RANGE OF MEASURES TO INCREASE PRODUCTIVITY IMPROVEMENT STAFF

This article summarizes the theoretical basis of performance and developed guidelines and measures for improving the productivity of workers in the company.

It was determined that the development of a specific program of employment potential, which should ensure the effective management of labor productivity depends on factors of production activity that contribute to changing performance. The strategy of personnel policy small businesses to help increase productivity.

It is proved that every company chooses its strategy of increasing productivity, based on existing capacity, but the greatest effect is achieved through the implementation of measures immediately in all directions.

Keywords: productivity, factors of competence, strategy, effective management.

Погребняк Анна Юріївна
ane4kapogrebnyak@gmail.com
Рубцов Андрій Миколайович
rubtsov17@gmail.com